



SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND
UNION PATRONALE SUISSE
UNIONE SVIZZERA DEGLI IMPRENDITORI

CONFÉRENCE DE PRESSE

«POTENTIELS INUTILISÉS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL: CE QUI EST RÉALISTE»

MARDI 12 AVRIL 2016, HÔTEL CENTRAL PLAZA, ZÜRICH

Contenu

- **Communiqué de presse**
- **Exposé et présentation sur les travailleurs âgés :**
«Il y a des moutons noirs et des possibilités d'amélioration des deux côtés»
Valentin Vogt, président de l'Union patronale suisse
- **Présentation**
«Modèles familiaux: entre souhaits et réalité»
Marco Salvi, chef de projet Avenir Suisse
- **Exposé et présentation sur la compatibilité entre vie professionnelle et vie familiale:**
«Avec le développement du travail partiel, l'économie suisse a fait bouger beaucoup de choses»
Daniella Lützel Schwab, responsable du secteur Marché du travail de l'Union patronale suisse
- **Présentation**
«Les mesures engagées par Swissmem pour utiliser le potentiel indigène»
Hans Hess, président de Swissmem
- **Contacts et renseignements**

Zurich, le 12 avril 2016

Hegibachstrasse 47 | Postfach | 8032 Zürich
T +41 (0)44 421 17 17 | F +41 (0)44 421 17 18
www.arbeitgeber.ch | verband@arbeitgeber.ch

C'est dans cet esprit que l'Union patronale suisse participe à la deuxième édition de la «Conférence nationale sur les travailleurs âgés» qui va avoir lieu prochainement sous le patronage de la Confédération. Les employeurs vont s'y efforcer de consolider les mesures prises il y a une année. Toutefois, ils refusent catégoriquement les nouvelles mesures telles que l'introduction d'une protection élargie contre les licenciements pour les travailleurs âgés. Une intrusion aussi lourde dans la flexibilité du marché du travail aurait un effet boomerang pour cette catégorie de travailleurs, en particulier lors de changements de postes et de nouvelles embauches.

De plus, au cours des échanges intensifiés de ces derniers mois, l'UPS a encore sensibilisé les employeurs à la réussite de l'occupation de travailleurs âgés. Elle a constaté avec satisfaction que nombre d'employeurs investissent dans une gestion du personnel professionnelle et indépendante de l'âge ainsi que dans des politiques d'évaluation des collaborateurs. Lorsque des problèmes se posent néanmoins avec des seniors, ils sont dus la plupart du temps au style de direction des supérieurs hiérarchiques ou au comportement des collaborateurs. Toutefois, les questions liées à la rémunération des travailleurs âgés ne doivent plus être un tabou: les carrières en arc impliquant un allègement des responsabilités compensées par une réduction de salaire en fin de carrière doivent être admises comme des modèles réalistes permettant aux travailleurs de rester plus longtemps dans le monde du travail.

Pour améliorer la compatibilité entre profession et vie familiale, les employeurs demandent aux milieux politiques d'éliminer les incitations négatives découlant d'une possibilité insuffisante de déduire les frais de garde des enfants. En outre, il importe de mettre en place des structures d'accueil de jour ou des lieux de prise en charge dans les écoles. C'est pourquoi l'UPS est favorable à la possibilité prévue dans la loi fédérale actuellement en cours de révision sur les aides financières à l'accueil extrafamilial pour enfants d'instituer des subventions ponctuelles en cas de besoin de rattrapage avéré. Daniella Lützel Schwab, membre de la direction de l'Union patronale suisse, rejette catégoriquement tous les plans encourageant les cantons à obliger les employeurs, via leur législation, à verser des contributions salariales pour la garde des enfants: «A cette fin, les pouvoirs publics doivent recourir au produit général de l'impôt, auquel les entreprises contribuent dans une large mesure.»

UNION PATRONALE SUISSE

Pour tous renseignements

- Valentin Vogt, président, tél. 079 634 12 10, vogt@arbeitgeber.ch
- Fredy Greuter, responsable Communication, tél. 079 628 56 61, greuter@arbeitgeber.ch

L'Union patronale suisse est depuis 1908 la voix des employeurs suisses dans le monde économique et politique, comme auprès du public. Cette association faîtière de l'économie suisse fédère quelque 80 associations patronales régionales et sectorielles, de même qu'un certain nombre d'entreprises individuelles. Au total, elle offre ainsi ses services à plus de 100'000 petites, moyennes et grandes entreprises occupant près de 2 millions de travailleurs issus de tous les secteurs économiques. L'UPS milite pour une économie forte et pour la prospérité de la Suisse. Elle fait jouer à cette fin son expertise reconnue, notamment aux chapitres du marché du travail, de la formation et de la politique sociale. L'association est dirigée par Roland A. Müller et présidée par Valentin Vogt.

Conférence de presse du 12 avril 2016

Seul le texte prononcé fait foi

«Il y a des moutons noirs et des possibilités d'amélioration des deux côtés»

Par Valentin Vogt, président de l'Union patronale suisse

On a dit et écrit bien des choses sur les difficultés que rencontrent les actifs sur le marché du travail dès l'âge de 50 ans. Il est indéniable que de tels cas existent et que les médias nous parlent volontiers des seniors qui perdent ou quittent leur emploi et peinent ensuite à en retrouver un. Je connais et j'encadre personnellement des travailleurs âgés dans cette situation et je sais de quoi je parle. Mais il est tout aussi clair – et les chiffres tout récents de la Confédération le prouvent une fois de plus – que dans l'ensemble de la société, l'activité professionnelle des 55 – 64 ans a continué de progresser, soit de 4,8 pour cent sur les cinq dernières années, ce qui correspond à la plus forte hausse de tous les groupes d'âges. Dans le même temps, les plus de 55 ans continuent d'être moins souvent au chômage que les autres actifs. Egalement intéressant, le tableau de la répartition de la progression des personnes actives sur les six dernières années du Secrétariat d'Etat à l'économie (Seco). Il montre qu'en équivalents plein temps, 40'000 emplois complets peuvent être attribués à la progression de la participation au marché du travail des plus de 55 ans et 62'000 emplois à l'arrivée sur le marché du travail de nouveaux représentants de la tranche des 25 à 54 ans. Le potentiel de la population indigène – celle aussi des plus âgés – est donc toujours plus efficacement mis à profit. Enfin on ne doit pas sous-estimer le fait que deux pour cent seulement des actifs de 55 à 64 ans estiment n'avoir plus aucune chance sur le marché du travail. Selon les observations du Seco, les autres seniors sortent du monde du travail pour les autres raisons suivantes, bien plus fréquentes: retraite anticipée, obligations personnelles, départs ordinaires à la retraite ou invalidité.

Au vu de ce qui précède, on se demande bien comment les milieux qui répètent sans se lasser que les employeurs se séparent systématiquement de leurs employés âgés justifient cette affirmation. Les chiffres témoignent au contraire de manière éclatante de l'intégration extrêmement efficace des personnes âgées dans la vie active. Il y a un peu plus d'un an, l'Union patronale suisse (UPS) a décidé, dans le cadre du projet «Avenir du marché suisse du travail», de s'intéresser de près à la situation des seniors dans les entreprises. Par le dialogue – lors d'entretiens personnels ou dans le cadre de manifestations – la démarche avait pour but de préciser la pratique et l'attitude des employeurs à l'égard de leurs collaborateurs âgés. Nos quelque 30 interviews, menées de préférence avec des représentants des PME et des entreprises familiales, n'aboutissent certes pas à des conclusions définitives, mais font apparaître des tendances très claires.

D'une manière générale, la grande majorité des entreprises interrogées affirment n'avoir aucun problème relationnel avec leurs collaborateurs âgés. Pour elles, les seniors sont un élément apprécié du personnel et il est hors de question de remettre en cause leur maintien en poste jusqu'à l'âge de la retraite et même au-delà. Lorsque des adaptations s'imposent dans des cas concrets, les employeurs trouvent facilement et souplement des solutions personnalisées. Les petites entreprises, en particulier, ne disposent généralement pas de structures institutionnalisées en matière de gestion du personnel. Mais une procédure non systématique n'est pas forcément, pour autant, plus mauvaise que les autres.

Selon les conclusions que l'on peut tirer des entretiens, les éventuels problèmes que l'on peut rencontrer avec des employés âgés ont souvent leur origine dans la politique des supérieurs hiérarchiques ou le comportement des collaborateurs. Des entretiens standards sont certes organisés avec les collaborateurs, mais parfois, hélas, une évaluation véritablement réaliste fait défaut des deux côtés. Il arrive fréquemment, par exemple, que les déficiences de prestations n'y soient pas explicitement mentionnées, de sorte qu'aucune mesure corrective n'est prise, par exemple sous la forme d'une formation

complémentaire. Ces manquements peuvent se cumuler au fil des ans, jusqu'au point – dans le pire des cas quelques années seulement avant l'âge de la retraite – où l'entreprise ne peut plus garder le collaborateur.

En résumé, il apparaît que la réalité telle que la vivent les entreprises est largement absente du débat politique. Rien ne justifie de clouer au pilori les employeurs de manière unilatérale. On trouve des moutons noirs chez les employeurs comme chez les salariés, tout comme des potentiels d'amélioration des deux côtés. Un licenciement prononcé peu de temps avant la retraite est tout aussi «moche» que peut l'être, de l'autre côté, l'attitude d'un employé paresseux qui préfère, pendant quelques années, faire la soudure jusqu'à l'âge de la retraite grâce à des allocations de chômage au lieu de s'investir avec conviction dans son entreprise. Les employeurs devraient miser sur une évaluation des collaborateurs professionnelle indépendante de l'âge. Ceux-ci, en retour, peuvent contribuer à une relation de travail durable et sans problème en se montrant ouverts à la formation continue et à de nouvelles tâches ou en abordant activement la question du vieillissement face à leur propre potentiel. Enfin, une discussion ouverte s'impose également sur le thème de la rémunération «à l'ancienneté»: l'âge venant, les carrières en arc intégrant des responsabilités décroissantes et une baisse correspondante de salaire ne devraient plus être des sujets tabous. Les temps sont révolus où, année après année, les augmentations de salaires semblaient aller de soi.

En intensifiant les échanges ces derniers mois, l'Union patronale suisse a réussi à accroître la sensibilité et l'intérêt des employeurs pour une collaboration réussie avec les travailleurs âgés. Afin qu'ils puissent profiter le plus largement possible des observations faites par les entreprises interrogées, l'UPS a publié les interviews dans de brefs comptes rendus d'expériences, dont peuvent découler de «bonnes pratiques» (www.zukunft-arbeitsmarkt.ch). Il n'entre cependant pas dans les attributions d'une association faîtière nationale d'adresser à ses membres des consignes sur des questions aussi concrètes et spécifiques à chaque entreprise, cette dernière devant aussi régler les questions liées à l'âge sur la base de la liberté contractuelle.

Cette compréhension des rôles respectifs est aussi à la base de l'engagement de l'UPS par rapport à l'Initiative de la Confédération, des cantons et des partenaires sociaux visant à combattre la pénurie de personnel qualifié. Cette initiative, de visée générale, se veut une contribution à la mobilisation du potentiel local de main-d'œuvre et de travailleurs qualifiés. L'activité professionnelle des seniors constitue l'un de ses quatre champs d'action. A cet égard, la Confédération pilotera la semaine prochaine la deuxième conférence nationale sur le thème des salariés âgés, avec la participation de l'Union patronale suisse. Il s'agira de consolider les mesures définies – et soutenues par les employeurs également – lors de la première conférence et d'impulser des améliorations si nécessaire. On relève, parmi ces mesures, l'abandon du critère de l'âge dans les offres d'emploi quand ce facteur n'est objectivement pas nécessaire pour le poste à pourvoir. Ou encore l'encouragement à la formation continue indépendamment de l'âge lorsque le besoin s'en fait sentir et que l'employé a la capacité et la volonté de poursuivre cette formation. De nouvelles dispositions, comme une protection plus rigide contre les licenciements en faveur des collaborateurs âgés, seraient en revanche contre-performantes, puisqu'en cas de recherche d'emploi, elle aurait certainement un effet négatif pour cette catégorie de salariés qu'elle serait censée protéger.

A côté des salariés âgés, les femmes jouent également un rôle central aux yeux de l'Union patronale suisse lorsqu'il s'agit de couvrir la demande de main-d'œuvre par du personnel local. Au titre de la conciliation travail-famille – un autre champ d'action du projet «Avenir du marché suisse du travail» – Marco Salvi et Daniella Lützel Schwab vont donc nous montrer maintenant ce qu'il faudrait faire pour mettre encore mieux en valeur sur le marché du travail, à l'avenir, le potentiel des personnes ayant charge de famille. Enfin à partir d'exemples de l'industrie MEM, Hans Hess indiquera comment les discussions engagées par l'UPS sur l'intégration des seniors et des femmes dans le marché du travail ont eu des retombées dans des projets concrets à l'échelle de branches.



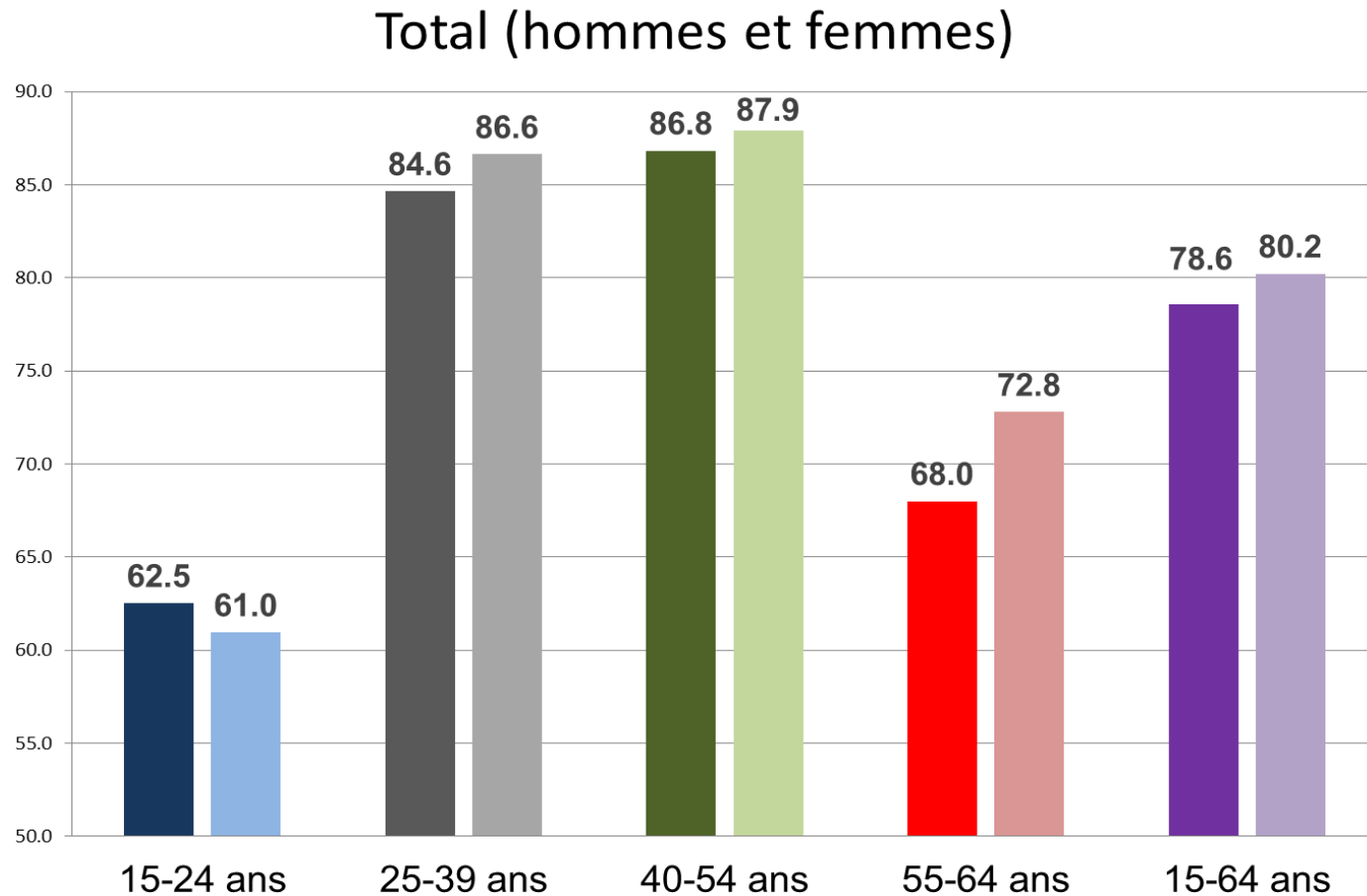
SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND
UNION PATRONALE SUISSE
UNIONE SVIZZERA DEGLI IMPRENDITORI

Travailleurs âgés : «Il y a des moutons noirs et des possibilités d'amélioration des deux côtés»

Valentin Vogt,
Président de l'Union patronale suisse

Conférence de presse du 12 avril 2016

Taux d'actifs occupés selon les groupes d'âge



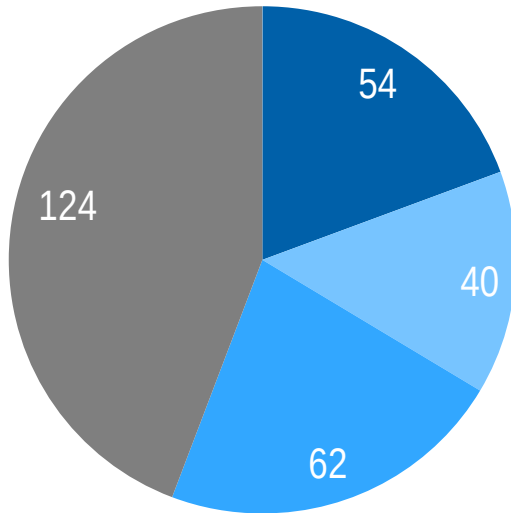
Couleurs foncées: 2010

Couleurs claires: 2015

Source: Office fédéral de la statistique (OFS)



Le potentiel indigène est mieux exploité



**Augmentation du nombre de personnes actives entre 2010 et 2015 :
+ 280'000 équivalents plein temps**

Ces dernières années, la migration a joué un rôle important. En même temps, le potentiel a été mieux utilisé :

+ 54'000 EPT du fait de l'augmentation de la population de plus de 55 ans

+ 40'000 EPT du fait de l'augmentation du taux d'activité des plus de 55 ans

+ 62'000 EPT du fait de l'augmentation du taux d'activité des 25-54 ans

+ 124'000 EPT du fait de l'augmentation de la population de 24-54 ans (avant tout en raison de l'immigration)

Source: OFS / Seco



Raisons de l'absence de recherche d'emploi

(Données relatives aux 55-64 ans, 2014, en milliers)

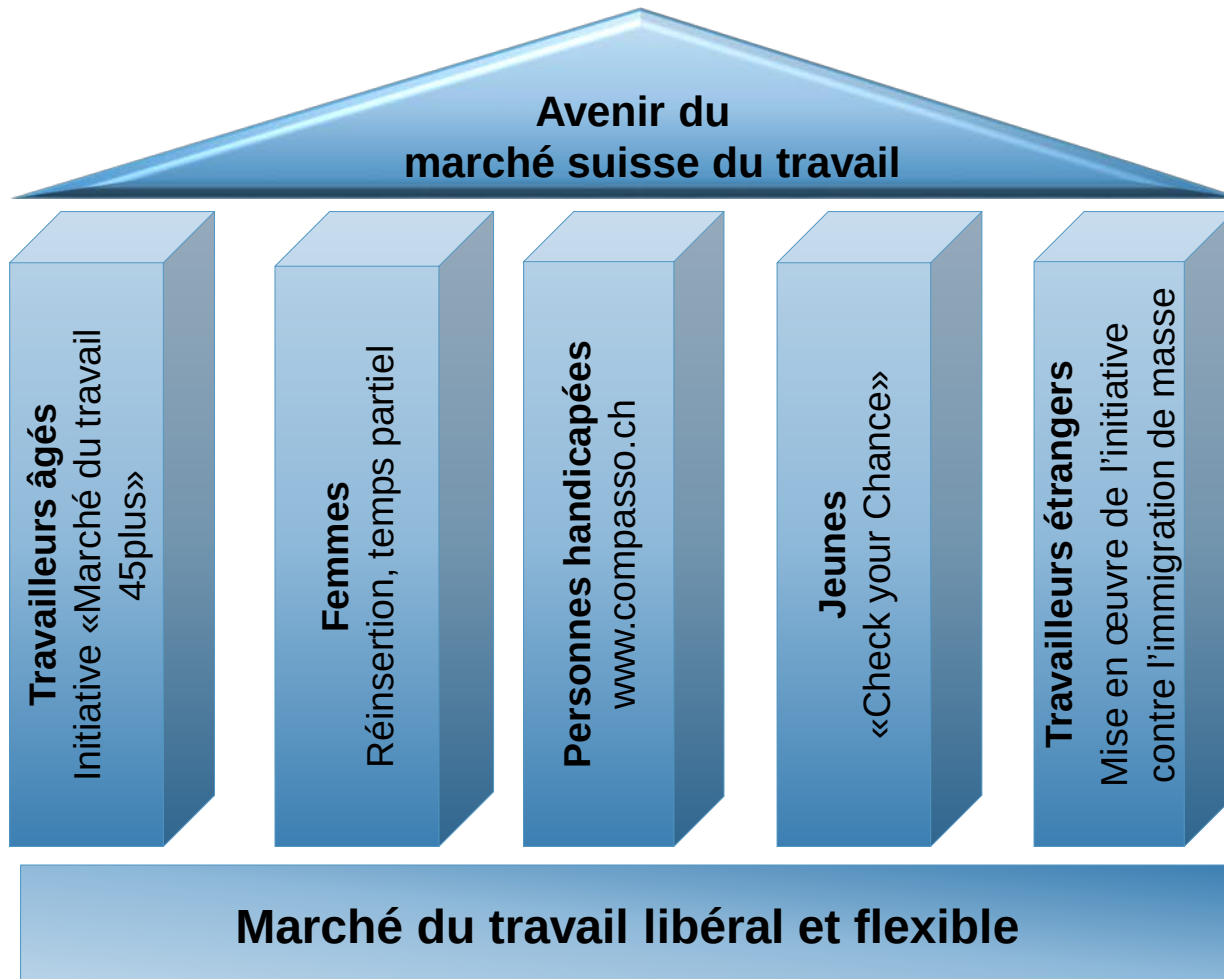
	Hommes	Femmes	Total	Part
Raisons personnelles / obligations	6,9	57,1	64,0	25%
Retraite anticipée	42,6	35,7	78,4	31%
Départ en retraite ordinaire	8,8	33,4	42,1	17%
Invalidité permanente	22,2	19,6	41,7	17%
Maladie, incapacité temporaire	8,7	12,6	21,2	8%
Pas d'opportunité sur le marché du travail	0,8	5,2	6,0	2%
Total	89,9	163,6	253,5	100%

Source: OFS/ESPA (évaluation du Seco)



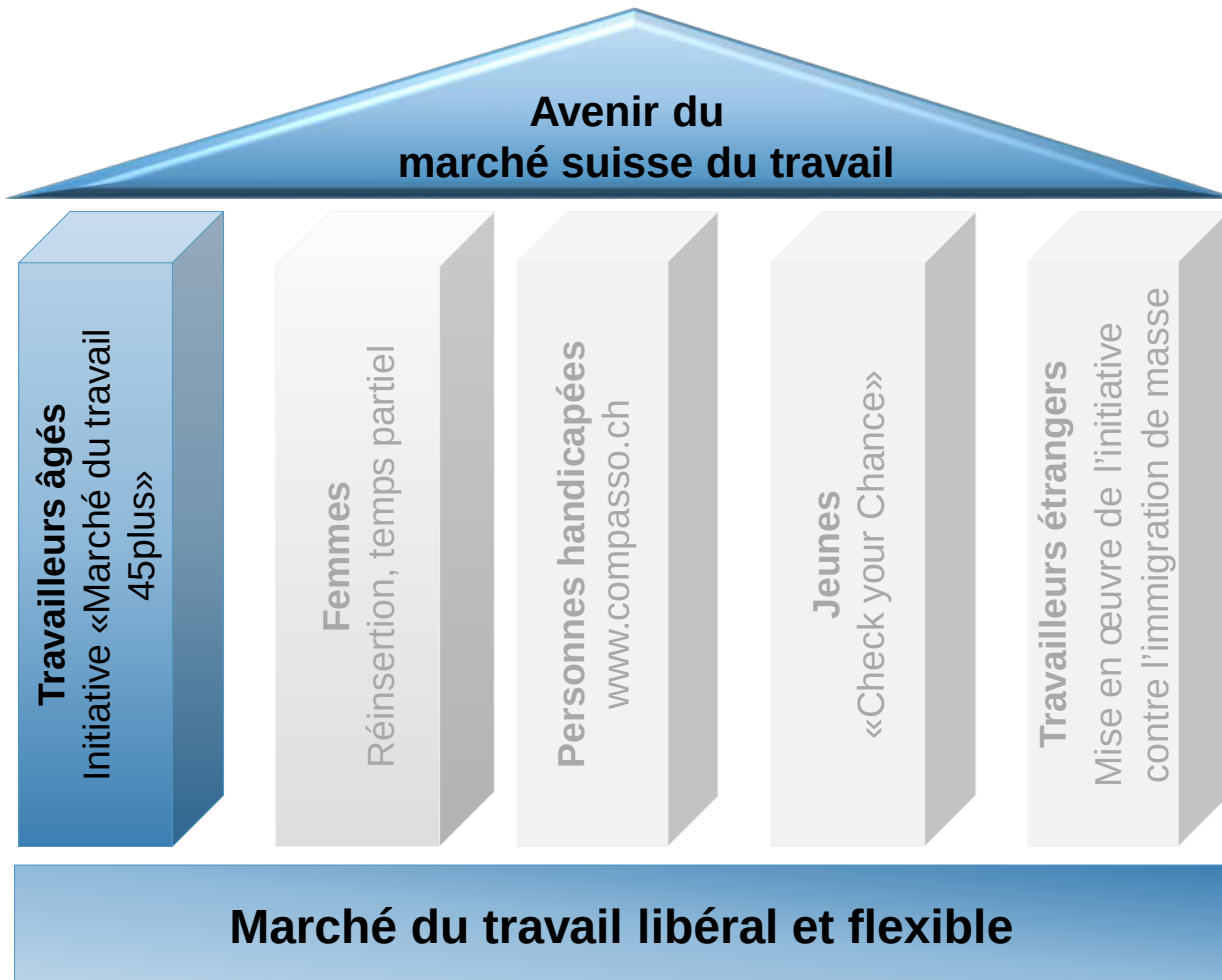
Avenir du marché suisse du travail

Les employeurs tirent parti du potentiel de main-d'œuvre indigène



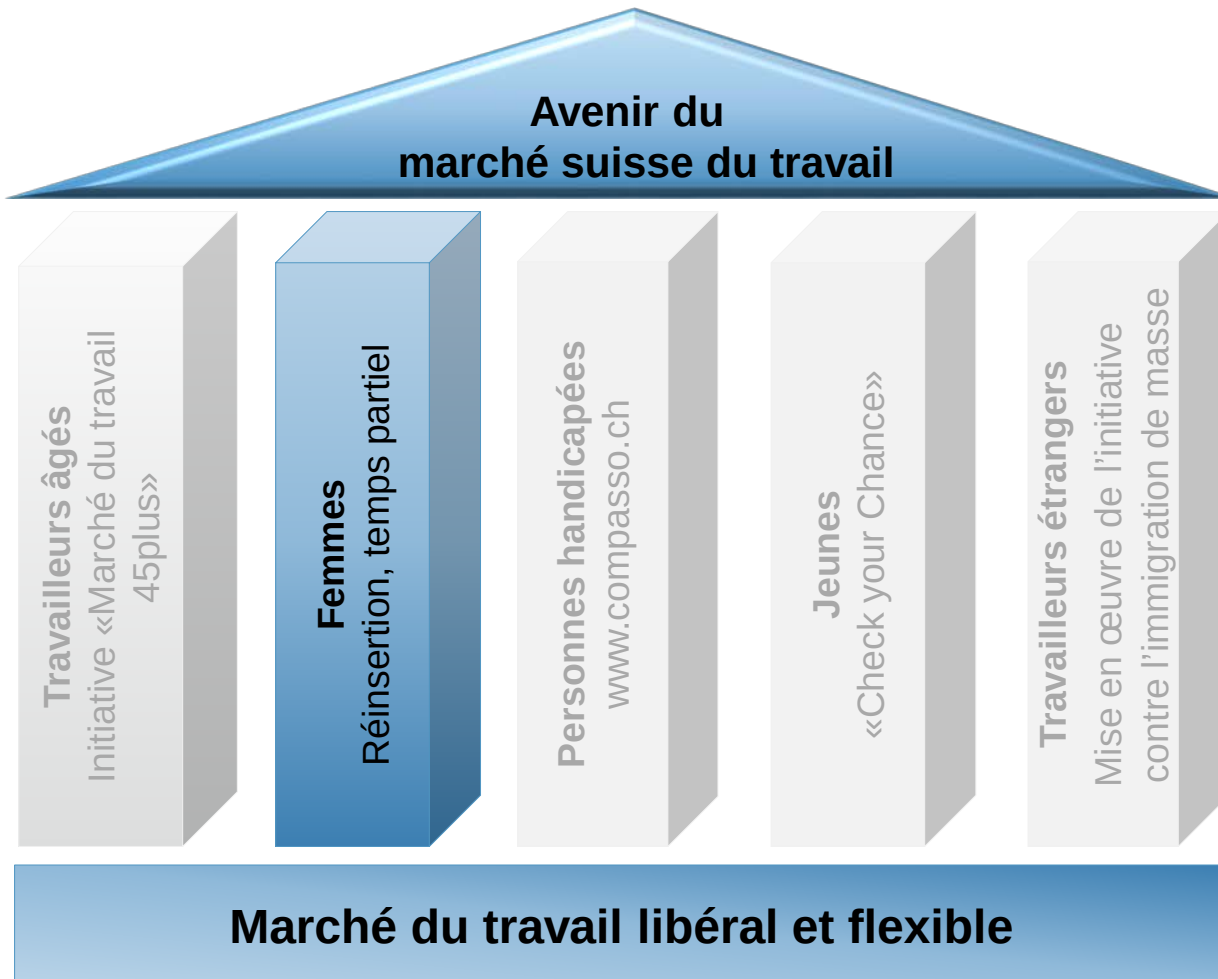
Avenir du marché suisse du travail

Les employeurs tirent parti du potentiel de main-d'œuvre indigène



Avenir du marché suisse du travail

Les employeurs tirent parti du potentiel de main-d'œuvre indigène



Modèles familiaux: entre désirs et réalité

Aperçu de l'étude

«Parité salariale: le marché du travail n'est pas défaillant»

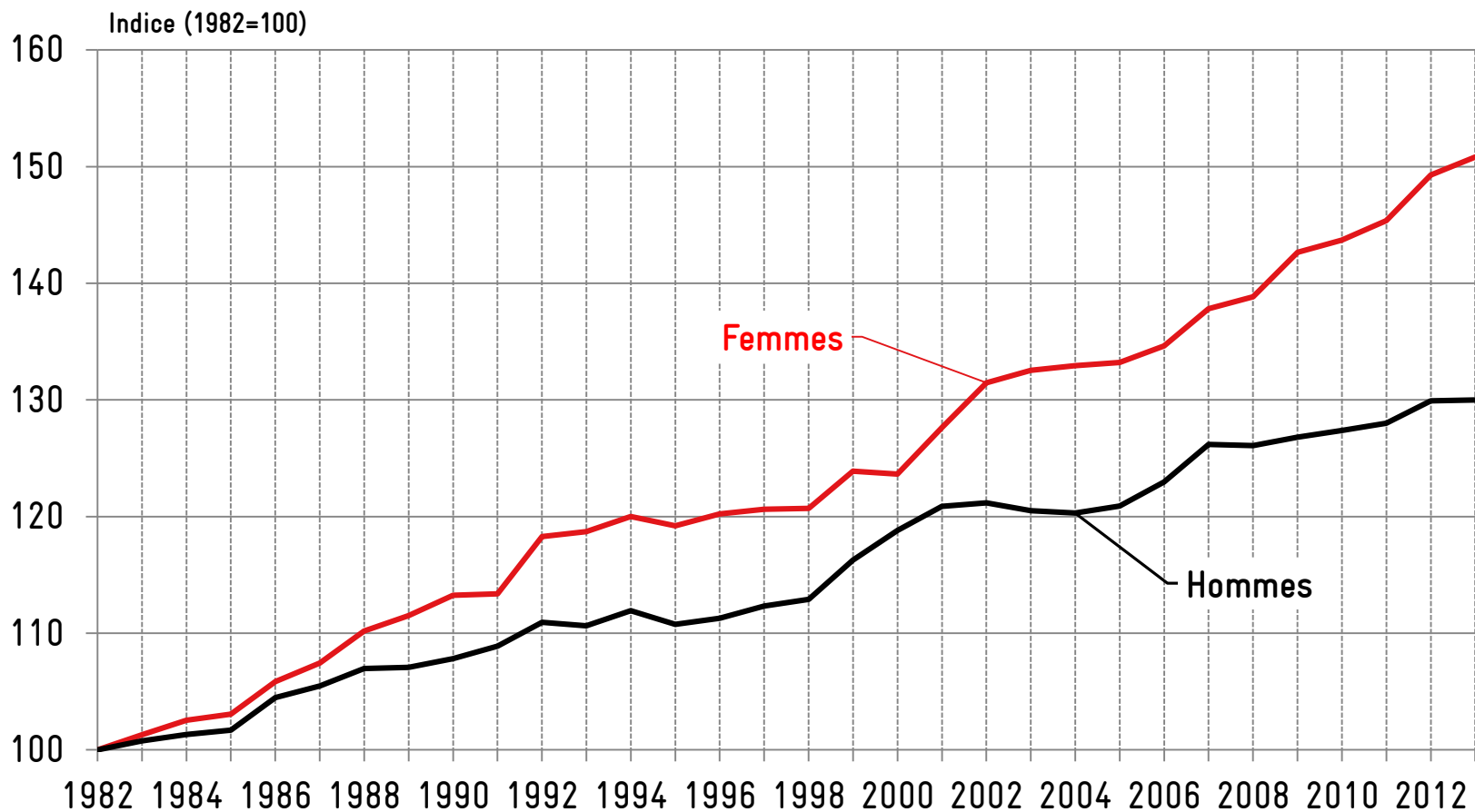
Marco Salvi, Avenir Suisse

Point de presse Union Patronale Suisse

Zurich, 12 avril 2016

Les salaires des femmes croissent plus vite depuis 30 ans

Évolution des salaires réels moyens AVS, 1982-2013



Source: OFS, calculs propres

Des différences substantielles subsistent

Salaires médians bruts selon le sexe, secteur privé et public, 2012

	<i>Ensemble de l'économie</i>	<i>Secteur privé</i>	<i>Secteur public</i>
Femmes (Salaires médians en fr.)	5 808	5 317	7 244
Hommes (Salaires médians en fr.)	6 840	6 553	8 384
Différence de salaire (en % du salaire médian des hommes)	15,1 %	18,9 %	13,6 %

Source: OFS (ESS)

Quelle part de la différence salariale est inexpliquée?

Surestimation de la différence inexpliquée si données manquantes ou insuffisantes (Weichselbauer & Winter, 2005)

Faibles différences salariales entre les sexes pour les **jeunes** et les **personnes sans enfants** (Goldin, 2014)

Base de données en Suisse: Enquête sur la structure des salaires (ESS)

- Différence inexpliquée: 8.7% (Donzé, 2013)
- Problème: **ESS rudimentaire**, limites méthodologiques

Études pour l'Allemagne sur la base du Panel socioéconomique (SOEP)

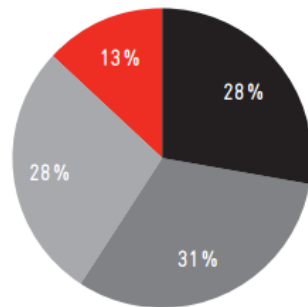
- **Différence de 2.3%** si l'on tient compte du nombre effectif d'années de travail temps partiel / plein temps (Boll & Leppin, 2015)
- **Pas de différences salariales** si interruption de travail <1.5 ans (IW Köln, 2013)

Rôle prépondérant du modèle familial

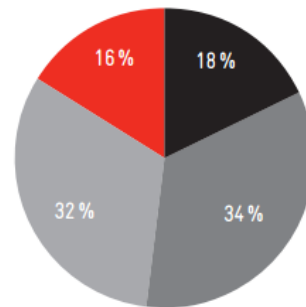
Temps de travail des mères et pères en couple, 2013

Mères en couple

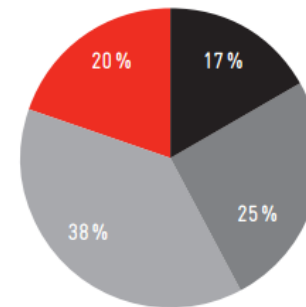
Enfant le plus jeune 0-6 ans



7-14 ans



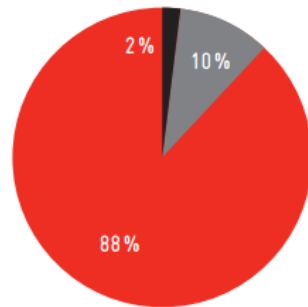
15-24 ans



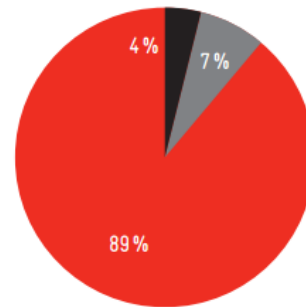
■ Sans activité lucrative ■ Temps partiel en dessous de 50 % ■ Temps partiel 50-89 % ■ Temps complet (90-100 %)

Pères en couple

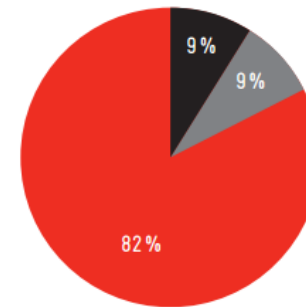
Enfant le plus jeune 0-6 ans



7-14 ans



15-24 ans



■ Sans activité lucrative ■ Temps partiel (1-89 %) ■ Temps complet (90-100 %)

Source: OFS (ESPA)

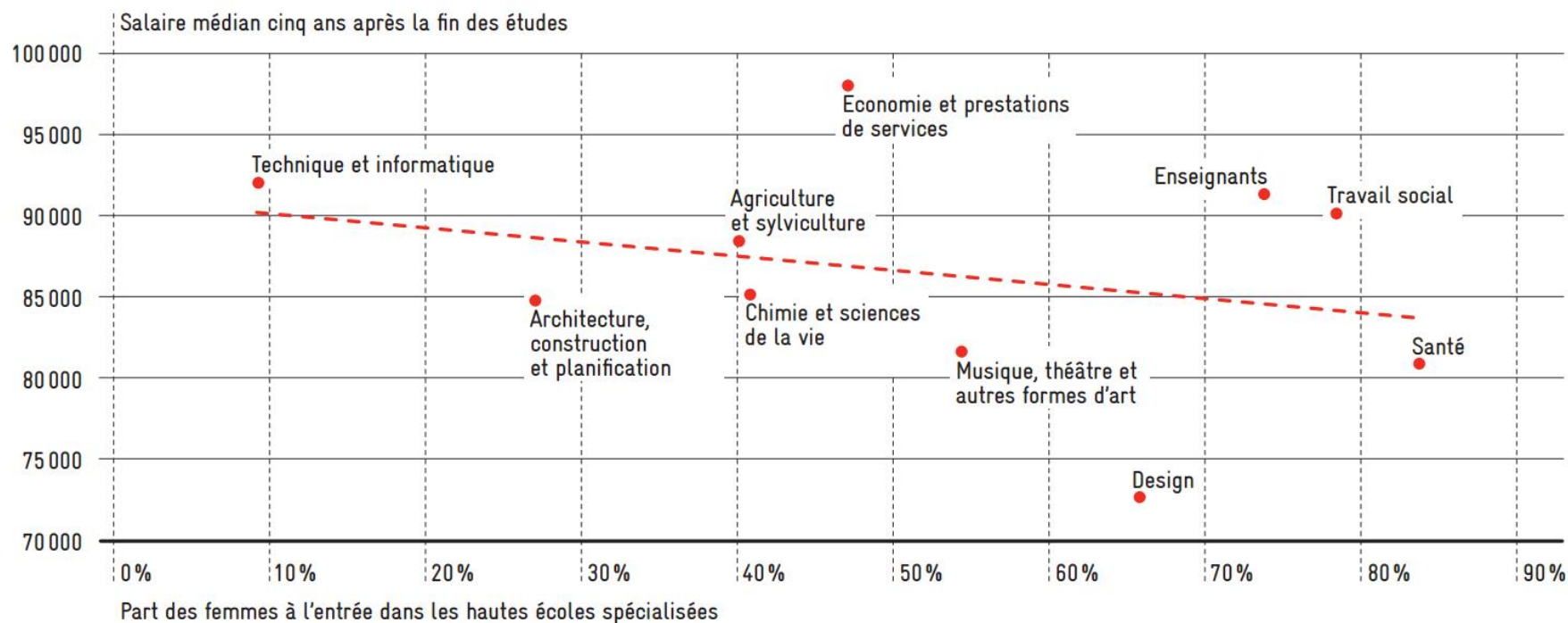
Biographie professionnelle et progression salariale

Interruption de carrière et temps partiel freinent l'accumulation de capital humain et conditionnent ainsi la progression salariale

- Expérience professionnelle plus courte
- Perte de compétences professionnelles
- Moins de formation continue
- Moins de possibilités de prouver ses compétences

Prime salariale élevée pour des postes requérant une flexibilité géographique et temporelle

Les femmes choisissent des professions moins bien rémunérées



Source: Questionnaire aux diplômés des hautes écoles, 2013

Entre choix familial et carrière professionnelle

- En Suisse, femmes et hommes ont une préférence pour des emplois qui permettent de **concilier famille et travail**
- Décisions en partie **individuelles**, en partie **communes** par rapport au
 - Choix des filières de **formation et des études**
 - Choix du **temps de travail**, durée des **interruptions**
 - **Répartition des tâches** au sein du ménage
 - **Nombre d'enfants**
- **Changement des conditions cadres** (par ex. fiscalité, accueil extrafamilial) exerce un effet sur ces décisions

Conclusions

- Discrimination active et généralisée de la part des entreprises est une **fiction statistique**
- À **diagnostic erroné, mauvaise thérapie**. Du capital politique est ainsi mal investi
- **Conciliation** de la vie familiale et professionnelle «**dernière étape**» de la **parité**
- Politique en faveur de l'égalité doit se concentrer sur la **réduction des obstacles** à cette conciliation
- Les entreprises peuvent contribuer à réduire la «**prime à la flexibilité**»

Conférence de presse du 12 avril 2016

Seul l'exposé prononcé fait foi

«Avec le développement du travail partiel, l'économie suisse a fait bouger beaucoup de choses»

Daniella Lützel Schwab, responsable du secteur Marché du travail et droit du travail

Face à l'évolution démographique et à la décision prise par le peuple de limiter l'immigration, l'économie suisse se propose d'engager le plus possible de main-d'œuvre autochtone. L'un des potentiels existants consiste à mieux intégrer dans la vie active les personnes ayant des tâches familiales à assumer. La principale condition à remplir dans ce but est d'offrir des structures d'accueil de jour extrafamiliales et extrascolaires correspondant aux besoins.

Une analyse de la Confédération sur la compatibilité entre vie professionnelle et vie familiale montre qu'il faut commencer par la prise en charge extrafamiliale des enfants. Il en ressort que 35 pour cent de la population résidente permanente de la Suisse de 15 à 64 ans assume régulièrement des tâches éducatives et d'assistance. La grande majorité de ces personnes exercent une activité lucrative. Près d'un cinquième ou 353'000 d'entre elles indiquent que ces tâches les limitent dans l'exercice d'une activité professionnelle. Par ailleurs, un autre constat fait réfléchir: une minorité seulement de ces personnes actives (21%) affirment qu'elles organiseraient leur vie professionnelle différemment si les tâches d'assistance étaient résolues. Les hommes en particulier vont même jusqu'à déclarer que dans une telle situation, ils réduiraient plus facilement leur temps de travail. En clair, tous les actifs potentiels ne visent pas forcément une activité professionnelle plus soutenue: il y a là une ombre au tableau dont doivent s'accommoder les employeurs qui s'efforcent d'intégrer davantage les personnes assumant des tâches d'assistance. Les organisations d'employeurs soutiennent néanmoins des mesures ciblées, applicables et réalistes pour améliorer la compatibilité entre vie familiale et activité lucrative.

Ces efforts ne datent pas d'aujourd'hui: nombre de ces organisations d'employeurs s'occupent depuis longtemps de politique familiale. L'Union patronale suisse (UPS) attache une grande importance à l'autonomie privée des familles ayant des enfants, à l'esprit d'initiative et à la responsabilité individuelle. Ces valeurs sont pour nous un instrument d'évaluation de la loi fédérale sur les aides financières à l'accueil extrafamilial pour enfants actuellement en cours de révision.

Sur cette base, nous saluons les aides financières ponctuelles prévues par la Confédération dans la révision de la loi pour des projets visant à mieux adapter l'offre de prise en charge extrafamiliale aux besoins des parents. Il existe encore en maints endroits un besoin de rattrapage en termes de possibilités de prise en charge extrascolaires des enfants aux heures marginales, par exemple, le soir ou pendant les vacances. Toutefois, la prudence est de mise en ce qui concerne les injections financières destinées à l'extension de l'offre: si dans des villes comme Zurich, l'offre de places d'accueil de jour devient excédentaire, nombre de régions rurales, dont le territoire de Bâle-Campagne, ne sont toujours pas suffisamment desservies.

Les employeurs refusent catégoriquement tous les plans visant à encourager les cantons à obliger les employeurs, via leur législation, à verser des contributions salariales pour la garde des enfants. Les pouvoirs publics doivent recourir pour ce faire au produit général de l'impôt auquel les entreprises participent dans une large mesure.

De notre point de vue, la Confédération devrait, pour augmenter les incitations au travail dans le cadre du système de l'accueil extrafamilial des enfants, éliminer en priorité les incitations négatives découlant de la possibilité insuffisante de déduire les frais de garde des enfants, tandis qu'il incombe aux acteurs locaux d'aménager par exemple le système tarifaire ou certains aspects d'organisation tels que les horaires d'ouverture ou des dispositions en matière de vacances de manière à favoriser le travail.

Les entreprises de leur côté sont invitées à aménager au besoin l'organisation de leur travail de telle manière que la flexibilité nécessaire pour les personnes qui doivent assumer des tâches d'assistance puisse se conjuguer avec les besoins de l'entreprise. L'UPS constate avec satisfaction que l'économie suisse, grâce à son marché du travail souple, a déjà introduit des modèles de travail très créatifs adaptés aux besoins dont elle fait bon usage. La participation des femmes à la vie active, très élevée, le démontre. Elle continue de progresser. Avec le développement du travail à temps partiel, notre économie a beaucoup fait bouger les choses puisque actuellement, une personne sur trois est occupée à temps partiel. A l'exception des Pays-Bas, aucun autre pays d'Europe ne présente une offre aussi abondante en matière de travail à temps partiel. Notre capacité économique nous impose le maintien de notre productivité du travail, notamment par l'aménagement souple de modèles de travail à temps partiel. Au niveau de l'économie d'entreprise, des formes de travail flexibles et ouvertes à la mobilité peuvent aussi améliorer la motivation du personnel, accroître encore la satisfaction au travail qui d'une manière générale est très élevée en Suisse ou rehausser l'image d'un employeur, par exemple pour les mères qui ont fait une pause bébé.

Dans la pratique de l'entreprise, la souplesse dans le travail, notamment le travail à domicile, ainsi que toutes les variantes de flexibilité dans l'espace et dans le temps présuppose le soutien des supérieurs hiérarchiques, mais aussi celui des autres collègues de travail. Les petites entreprises doivent trouver d'autres solutions que les grandes, ces dernières ayant par exemple davantage de collaborateurs à disposition pour assurer des remplacements. Pour toutes ces raisons, nous refusons les réglementations uniformes pour toutes les branches et conseillons aux entreprises de proposer sur une base volontaire des modèles de travail souples selon leurs possibilités.

Au chapitre des conditions de travail, les employeurs doivent remettre en question les pratiques établies. La séance doit-elle vraiment être fixée déjà à 08.00 heures ou seulement à 16.00 heures lorsque les collaborateurs doivent aller chercher leurs enfants à la crèche? L'heure de la séance ne peut-elle pas être fixée de telle manière que le collaborateur puisse par exemple encore aller chercher son enfant à la crèche le matin et s'épargner ainsi une place de crèche payante l'après-midi?

C'est là qu'il faut chercher la meilleure solution dans le dialogue entre la collaboratrice concernée, les supérieurs hiérarchiques, mais aussi les autres collaborateurs qui doivent assurer le remplacement de la personne absente. Faut-il toujours, lorsqu'il s'agit du choix des dates de vacances ou des heures supplémentaires à accomplir, privilégier les collaborateurs qui ont des enfants? Les collaborateurs sans enfants doivent-ils simplement accepter leur sort? Ces questions qui concernent non seulement la forme d'organisation, mais aussi l'estime de l'autre et l'esprit d'équipe peuvent revêtir un caractère explosif susceptible de susciter le mécontentement. Mais elles relèvent des tâches de la gestion d'entreprise dans lesquelles l'Etat n'a pas à s'immiscer.

Enfin, certains thèmes récurrents ne cessent de revenir sur le tapis: ils portent sur l'insertion dans la loi de divers modèles de congé parental ou de congé paternité. Ces initiatives sont certes populaires. Mais elles ne contribuent nullement à améliorer de manière durable l'harmonisation entre vie familiale et vie professionnelle.

L'idée d'un congé paternité financé par la collectivité lance déjà un mauvais signal du fait qu'il ne répond pas au principe de la responsabilité individuelle. Sans compter qu'une telle prescription limiterait l'autonomie des entreprises sur le marché du travail, ne répondrait pas aux conditions spécifiques aux entreprises ou aux branches et augmenterait les charges salariales accessoires.

En outre, d'après les retours d'informations que nous avons des entreprises, des solutions individuelles à court terme sont trouvées dans la pratique pour régler la question de l'absence des parents actifs après la naissance d'un enfant, par exemple par l'obtention de jours de vacances non planifiés ou par la déduction de leur crédit d'heures supplémentaires. De plus, l'octroi de jour libres pour les hommes qui deviennent pères n'est qu'une des nombreuses mesures de politique du personnel possibles. Il va de soi que pour les pères comme pour toutes les autres personnes occupées, une entreprise est attrayante si elle offre par exemple des possibilités de faire carrière, verse des bons salaires ou propose de nombreuses prestations accessoires (par ex. d'une manière générale des horaires de travail flexibles).

En conclusion, permettez-moi de relever une fois encore que l'économie suisse, grâce à ses performances et à sa flexibilité sur le marché du travail offre de plus en plus d'abondantes possibilités de choix permettant aux mères et aux pères de déterminer eux-mêmes et d'appliquer leurs propres modèles familiaux. Les milieux politiques seraient bien inspirés de prendre acte de cette attestation de performances et de reconnaître qu'en cette époque de vieillissement et de pénurie de spécialistes, l'économie va tout faire, ne serait-ce que dans son propre intérêt, pour promouvoir la compatibilité entre vie professionnelle et vie familiale. Les débats de politique sociétale sur la politique familiale ne doivent pas être transférés dans les entreprises. Ce n'est pas le lieu où tenter de coûteuses expériences. Des mesures prescrites par l'Etat à l'échelle nationale telles qu'un congé parental ou un congé paternité sont même contreproductives parce qu'elles ne correspondent pas aux réalités dans les entreprises et n'ont pas un impact durable.



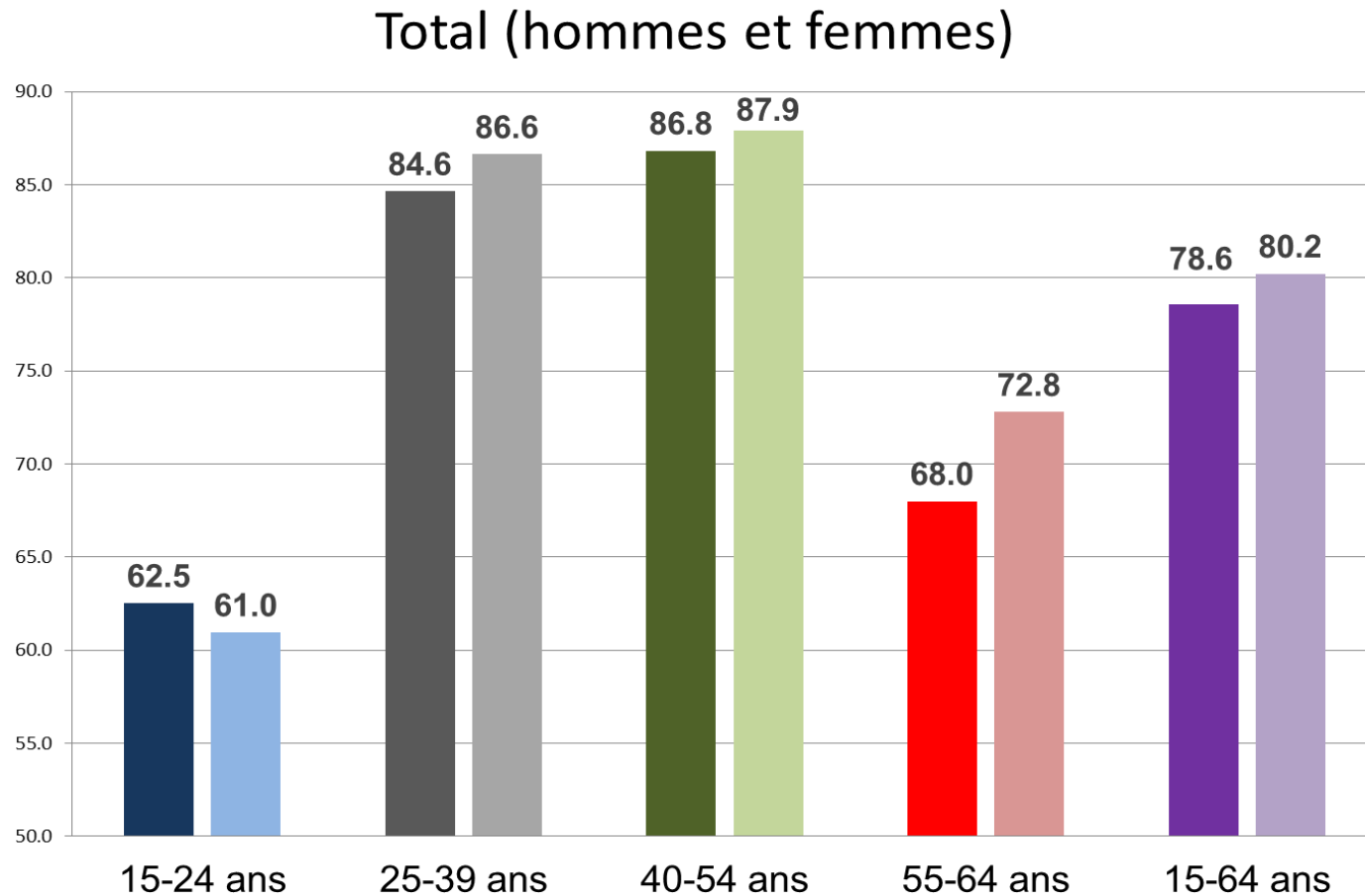
SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND
UNION PATRONALE SUISSE
UNIONE SVIZZERA DEGLI IMPRENDITORI

Conciliation travail - famille: «Avec le développement du travail partiel, l'économie suisse a fait bouger beaucoup de choses»

Daniella Lützel Schwab,
Responsable du secteur Marché du travail
Union patronale suisse

Conférence de presse du 12 avril 2016

Taux d'actifs occupés selon les groupes d'âge



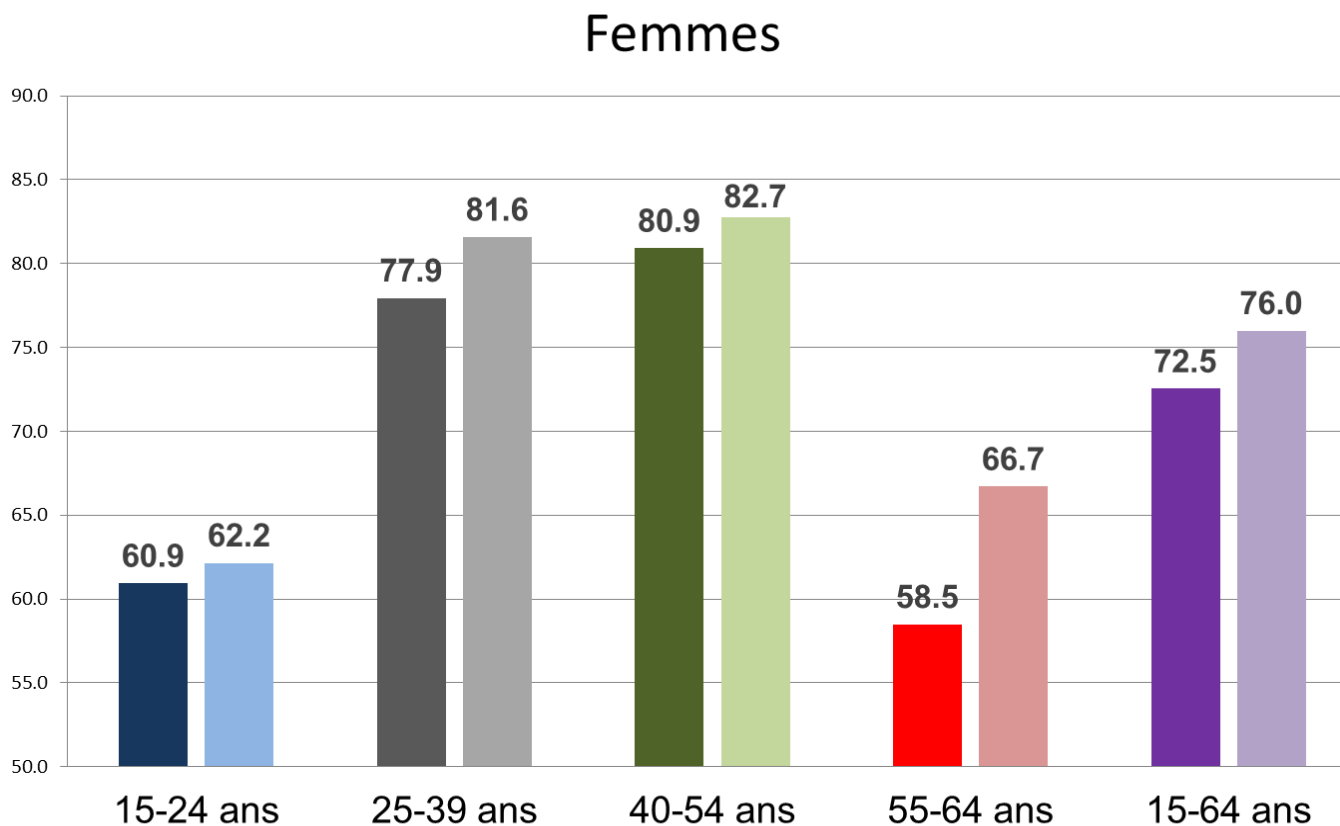
Couleurs foncées: 2010

Couleurs claires: 2015

Source: Office fédéral de la statistique (OFS)



Taux de femmes actives occupées selon âge 2010-2015



Source: OFS

Couleurs foncées: 2010

Couleurs claires: 2015





Mesures engagées par Swissmem pour utiliser le potentiel indigène

Hans Hess
Président Swissmem



Pénurie de main-d'œuvre dans l'industrie MEM

- Les professions techniques sont les plus touchées
- Les baby-boomer prennent leur retraite
- Relève peu nombreuse → concurrence acharnée
- Davantage de collaborateurs âgés que de jeunes dans la branche MEM
- Relativement peu de femmes dans la branche
- La mise en œuvre de l'initiative sur l'immigration de masse compliquera le recrutement à l'étranger

Défi: exploiter le potentiel de main-d'œuvre et de spécialistes indigènes.

Politique de main-d'œuvre de Swissmem

Stratégie de la main d'œuvre qualifiée de Swiss		
Encouragement de la relève	Femmes/famille	Collaborateurs plus âgés
Eveiller l'esprit chercheur	Conciliation famille/vie privée avec vie prof.	BestPractices 50+ propositions d'action
Exposer les perspectives prof.	Garde des enfants	Possibilités de progres. horiz. pour carrière
Promouvoir l'image de la formation prof.	Motiver les femmes	Gestion de la santé
Former et développer des talents	Encouragement précoce des filles	Flexibilisation de la LPP

Principe fondamental: égalité salariale entre les hommes et les femmes

- Comparaison de salaires avec Landolt & Mächler depuis plus de 10 ans
- Contrôle de l'égalité salariale au moyen d'évaluations au travail et d'analyses de régression
- 1/3 des membres de Swissmem participe
- env. 86'000 salaires sont contrôlés

Résultat de la comparaison des salaires: l'écart salarial est de 2%.

Conclusion : Swissmem a rempli son devoir. Aucune discrimination salariale n'a été constatée parmi les entreprises Swissmem!

Mesure 1: concilier travail et famille

Possibilités offertes par la CCT de la branche MEM:

- Temps de travail annuel
- Télétravail
- Travail partagé
- Travail à temps partiel – également pour les hommes

Mesure 2: partenariat avec Profawo

- Conseil aux entreprises sur le thème «Conciliation du travail et de la famille»
- Soutien pour la mise sur pied de garderies
- Places dans les garderies Kids & Co de Profawo
- Mise à disposition de nounous
- Organisation d'activités de vacances pour les écoliers
- Les membres Swissmem peuvent bénéficier d'un conseil gratuit

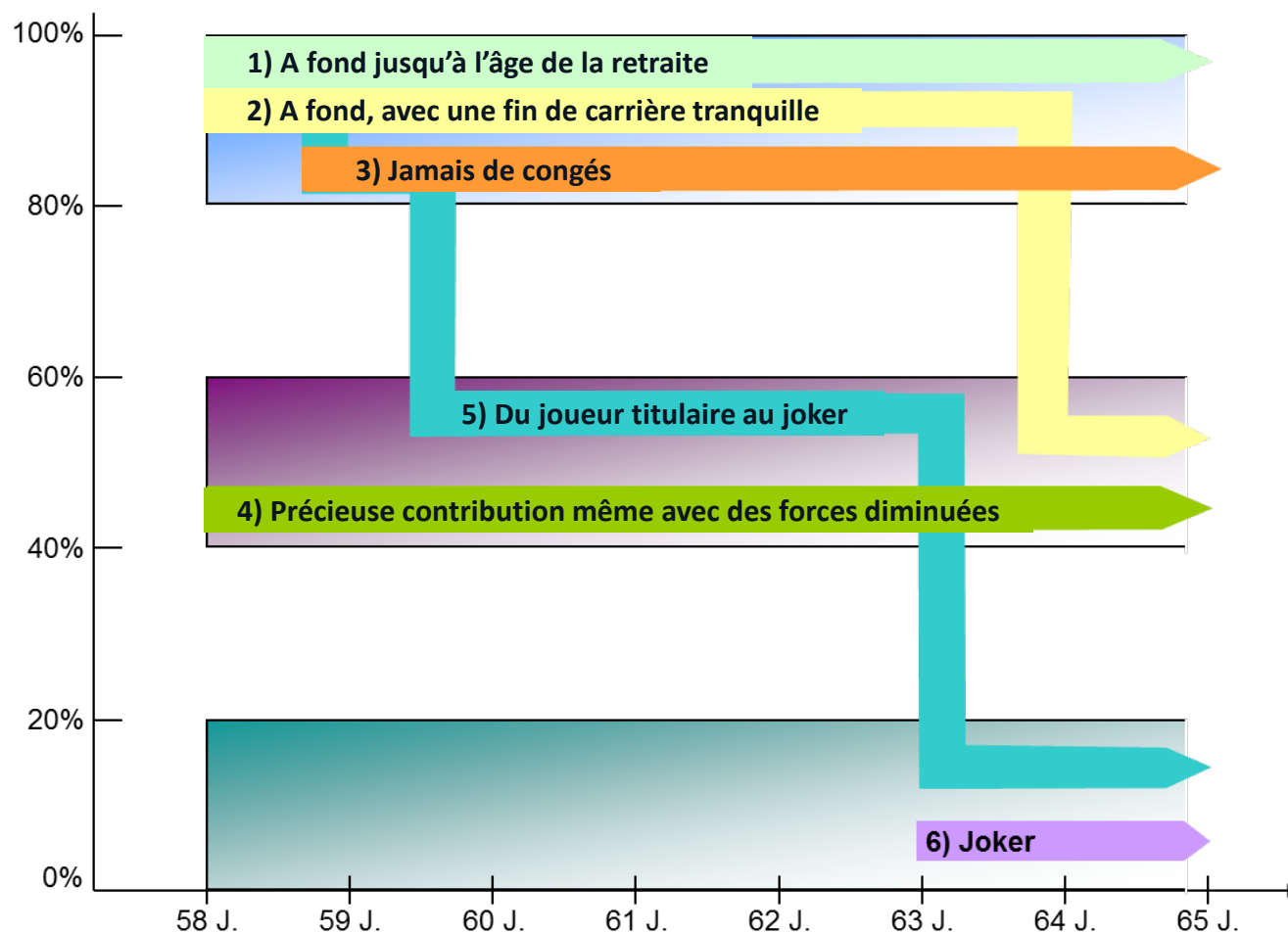
Mesure 3: SwisswoMEMclub

- Les femmes sont intéressées à développer leur réseau et leur carrière
- Objectifs du SwisswoMEMclub :
 - Organisation régulière de rencontres / manifestations
 - Promouvoir et développer les meilleures pratiques pour les entreprises
 - Réseautage & faire connaître largement le club
 - Mentorat
- 2016: deuxième manifestation de réseautage pour les femmes de la branche en Suisse romande et alémanique
- Bonne résonnance et nombreux retours positifs
- Réseautage également via la plateforme LinkedIn

Mesure 4: PowerMEM

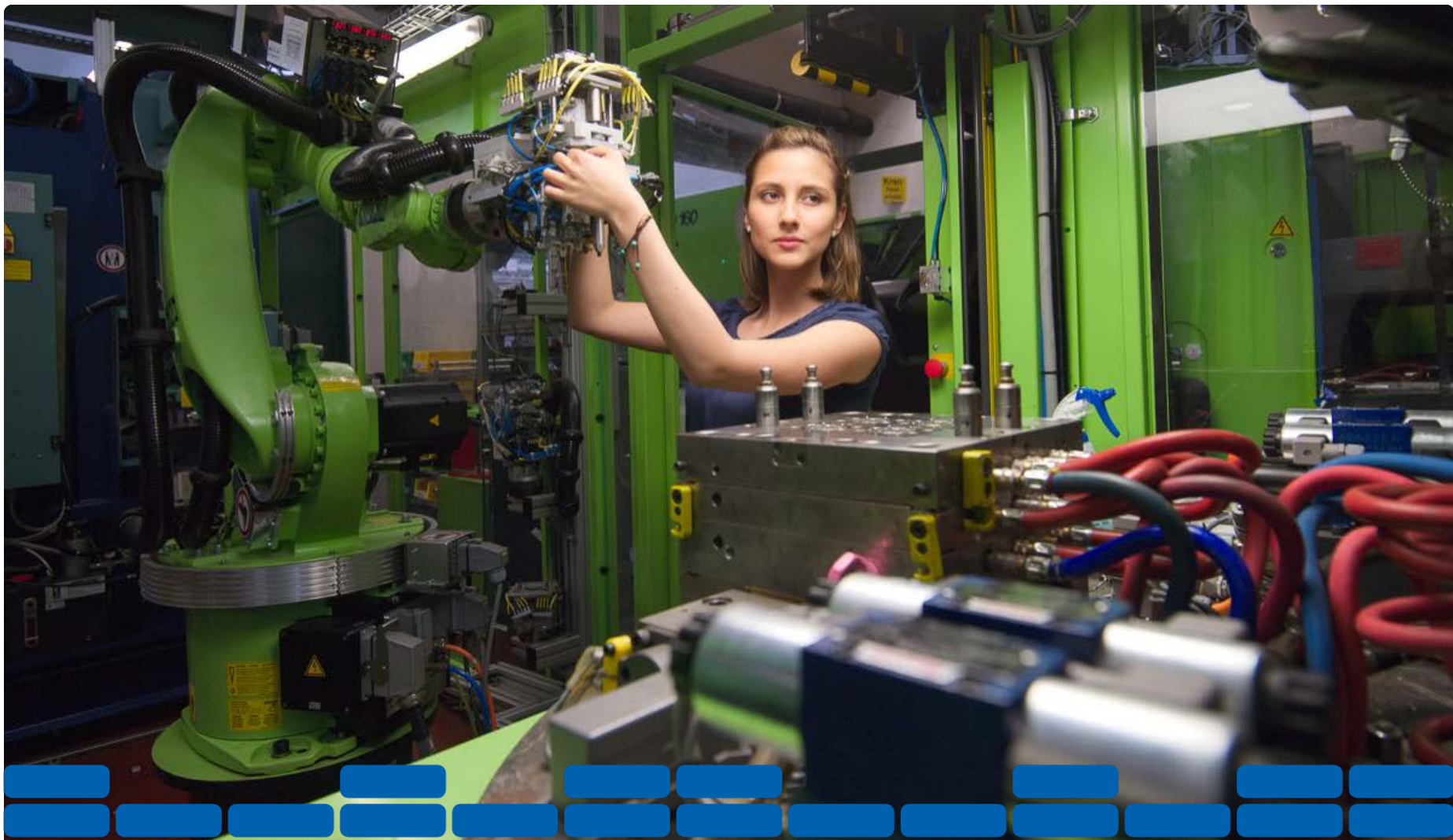
- Collaborateurs d'un certain âge = un potentiel précieux
- Objectif: garder les travailleurs seniors plus longtemps dans le processus de travail afin de tirer profit de leurs connaissances et de leur expérience
- PowerMEM est un ouvrage de référence électronique englobant 19 concepts autour des thèmes
 - Attitude
 - Connaissances
 - Travail
 - Santé
- PowerMEM offre un soutien pratique pour la mise en œuvre de mesures en faveur des travailleurs âgés

Mesure 5: retraite à la carte



Mesure 6: partenariat social

- Constitution d'un groupe de travail spécial composé des partenaires sociaux MEM
- Objectif: contribuer au maintien en emploi et à l'employabilité des travailleurs âgés dans l'industrie MEM



Merci pour votre attention !

Associations faitières de l'économie

UNION PATRONALE SUISSE

Contacts

- Fredy Greuter, responsable Communication: greuter@arbeitgeber.ch; 044 421 17 34; 079 628 56 61
- Roland A. Müller, Directeur: mueller@arbeitgeber.ch; 044 421 17 31; 079 220 52 29
- Valentin Vogt, Président: vogt@arbeitgeber.ch; 044 810 16 40; 079 634 12 10

Renseignements spécifiques

Secteur Marché du travail / Droit du travail

Daniella Lützel Schwab: luetzel Schwab@arbeitgeber.ch; 044 421 17 36

- Main-d'œuvre (en outre immigration, travailleurs âgés, conciliation travail-famille)
- Partenariat social
- Questions salariales
- Temps de travail
- Sécurité et santé au travail

Secteur Formation

Jürg Zellweger: zellweger@arbeitgeber.ch; 044 421 17 30

- École obligatoire
- Formation professionnelle initiale / Apprentissage
- Formation professionnelle supérieure
- Formation continue

Secteur Politique sociale

Martin Kaiser: kaiser@arbeitgeber.ch; 044 421 17 35

- Prévoyance vieillesse
- Assurance-invalidité
- Prestations complémentaires
- Aide sociale
- Assurance-chômage
- Assurance-maladie/accidents
- Allocations pour perte de gain
- Allocations familiales

Secteur Affaires internationales

Marco Taddei: taddei@arbeitgeber.ch; 021 613 36 85; 079 776 80 67

Antenne romande

Marco Taddei: taddei@arbeitgeber.ch; 021 613 36 85; 079 776 80 67

Internet

<http://www.arbeitgeber.ch/fr/medias/contact-avec-les-medias/>
<http://www.arbeitgeber.ch/fr/a-propos-de-nous/secretariat/>



SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND
UNION PATRONALE SUISSE
UNIONE SVIZZERA DEGLI IMPRENDITORI

ECONOMIESUISSE

Thèmes

- Concurrence
- Économie extérieure
- Energie et environnement
- Finances
- Fiscalité
- Formation (Recherche & Innovation)
- Infrastructures
- Politique économique
- Réglementation